

DSC

Determinanți ai Schimbărilor în Carieră[©]

(descriere sintetică & instrucțiuni pentru cercetare)

Copyright CONSTANTIN Ticu
tconst@uaic.ro,
(004) 0744 643 467

Descriere DSC

Chestionarul DSC (**D**eterminanți ai **S**chimbărilor în **C**arieră) permite evaluarea a 18 factori care (a) ar putea sta la *baza deciziei unei persoane de a face o schimbare profesională semnificativă*, inclusiv în sensul deciziei de a părăsi un loc de muncă (dacă analiza este realizată la nivel individual) sau care (b) ar putea fi *principalii predictorii ai fluctuației de personal* (dacă analiza este realizată la nivel colectiv).

În literatura de specialitate există numeroase **studii empirice și mai multe metaanalize** care au confirmat și reconfirmat (pe baza analizei a zeci de studii similare, realizate în țări diferite, în contexte diferite, de echipe de cercetare diferite), factorii care pot sta la baza deciziei de a părăsi un loc de muncă și care sunt considerați **predictorii ai fluctuației de personal**. Pornind de la concluziile a două metaanalize extinse recente (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000; Rubenstein, Eberly, Lee & Mitchell, 2018), au fost operaționalizate 18 dimensiuni psihologice, cele mai frecvent și puternic asociate cu intenția sau actul de părăsire a unui loc de muncă.

Chestionarul DSC este format din 90 de întrebări referitoare la *idei, sentimente, gânduri sau reacții pe care oamenii le au la locul de muncă sau în legătură cu activitatea lor profesională*. Angajații care răspund la aceste întrebări trebuie să decidă în ce măsură (cât de des sau cât de intens), în ultima lună, au avut astfel de gânduri, trăiri sau reacții, marcând cu un "X" alegerea lor pe o scală în cinci trepte, de la „în foarte mică măsură” până la „în foarte mare măsură”.

Analiza statistică a răspunsurilor oferite de fiecare persoană în parte permite estimarea valorilor pentru **18 de dimensiuni** psihologice care ar putea sta la baza deciziei de a face o schimbare profesională semnificativă/ a părăsi un loc de muncă, factori grupați în patru categorii:

- **caracteristicile job-ului**/ locului de muncă (autonomia în muncă, claritatea sarcinilor, suportul organizațional, șansele de promovare și beneficiile suplimentare),
- **contextul colectiv**/ organizațional în care își desfășoară munca angajatul (coeziunea de grup, stilul de leadership, justiția distributivă, climatul organizațional)
- **atitudinile în muncă** ale persoanei evaluate în ultima lună (satisfația în muncă, epuizare în muncă, angajament organizațional, compatibilitatea cu job-ul, încrederea în sine)
- **tendențele demisionare** ale celui/ celei care completează chestionarul (epuizare profesională, insatisfacția colegilor, gânduri de retragere, căutarea de oferte de muncă).

Chestionarul DSC_i (individual) este aplicabil în context de consiliere profesională/ managementul carierei cu scopul: (a) de a *evalua nevoia unui angajat de a face o schimbare profesională semnificativă* (inclusiv de a părăsi actualul loc de muncă); (b) de a-l *ajuta să conștientizeze* care sunt factorii personali și organizaționali care ar putea sta la baza acestei decizii (determinanți critici)

și (c) de a decide o schimbare în carieră sau o adaptare la condițiile actualului loc de muncă în funcție de determinanții identificați.

Chestionarul DSC_c (colectiv) este aplicabil în situații de diagnoză organizațională, pentru a estima, la nivel colectiv și în condiții de confidențialitate (completarea va fi anonimă, angajații nu se vor semna): (a) *probabilitatea ca angajații actuali să demisioneze/ părăsească actualul loc de muncă* (prin raportare la un etalon intern sau la datele obținute la evaluarea anterioară), (b) *factorii critici care ar putea sta la baza unor astfel de decizii* (predictori ai intenției de turnover) și (c) *posibile soluții sau măsuri de prevenire/ reducere a fluctuației de personal* pe care managementul le-ar putea lua, măsuri focalizate pe intervenții la nivelul factorilor critici identificați anterior.

FACTORII DSC

CARACTERISTICI JOB

Autonomie în muncă

(–) **Autonomie în muncă:** Angajații simt că nu au autonomie în aria lor de responsabilitate, nu pot acționa așa cum cred ei că este mai bine, neavând libertatea de a schimba modul în care își pot face treaba.

(+) **Autonomie în muncă:** Angajații au autonomie în aria lor de responsabilitate, pot lua decizii și pot acționa așa cum crede ei că este mai bine, având libertatea de a schimba modul în care își pot face treaba.

Claritatea sarcinilor

(–) **Claritatea sarcinilor:** Angajații constantă suprapuneri supărătoare de responsabilități profesionale, trăiesc conflicte cu colegii generate de neclaritatea rolurilor și cred că sarcinile și responsabilitățile nu sunt bine definite.

(+) **Claritatea sarcinilor:** Angajații nu văd suprapuneri de responsabilități profesionale, cred că sarcinile și responsabilitățile sunt bine definite și nu apar probleme în relațiile cu colegii generate de neclaritatea rolurilor.

Suport organizațional

(–) **Suport organizațional:** Angajații consideră că nu au condițiile favorabile și nu primesc resursele necesare pentru a realiza o activitate eficientă și cred că nu sunt încurajați să aibă inițiative sau să își formeze noi competențe.

(+) **Suport organizațional:** Angajații cred că au condițiile și primesc resursele necesare pentru a realiza o activitate cu adevărat eficientă, că sunt încurajați să aibă inițiative sau să își formeze noi competențe profesionale.

Șanse de promovare

(–) **Șanse de promovare:** Angajații conștientizează că nu sunt multe șanse de a promova la actualul loc de muncă, recunosc că nu au discutat cu șefii despre acest lucru și nici nu și-ar dori să facă aici următorul pas în carieră.

(+) **Șanse de promovare:** Angajații cred că pot promova, că au șanse de a progresa din punct de vedere profesional, au discutat deja cu șefii despre acest lucru și și-ar dori să facă următorul pas în carieră în firma/ instituția actuală.

Beneficii suplimentare

(–) **Beneficii suplimentare:** Angajații cred că, pe lângă salariu, pachetul cu beneficii suplimentare oferit de firmă/ instituție este unul redus comparativ cu cel primit de alți colegi din firmele similare.

(+) **Beneficii suplimentare:** Angajații recunosc că, pe lângă salariu, pachetul cu beneficii suplimentare este unul generos comparativ cu cel primit de alți colegi din firmele similare.

CONTEXT COLECTIV

Coeziune de grup

(–) **Coeziune de grup:** Angajații nu simt că fac parte dintr-un colectiv cu oameni de calitate, de care să fie atașași și pe care să îi aprecieze, știind că nu au cui cere ajutorul pentru probleme profesionale.

(+) **Coeziune de grup:** Angajații simt că fac parte dintr-un colectiv cu oameni de calitate, de care se simt atașași și pe care îi apreciază, știind că au la cine apela sau cui cere ajutorul pentru probleme profesionale.

Stilul de leadership

(–) **Stil de Leadership:** Angajații cred că nu primesc supervizarea sau suportul de care au nevoie, că nu au un șef de calitate pe care să îl respecte și se simt dezamăgiți, ignorați sau jigniți de acesta

(+) **Stil de leadership:** Angajații cred că primesc supervizarea sau suportul de care au nevoie și consideră că au un șef/șefă de calitate pe care să îl/o respectă simțindu-se apreciați și stimulați de acesta/ aceasta .

Justiția distributivă

(–) **Justiție distributivă:** Angajații cred că au fost nedreptățiți la repartizarea sarcinilor și resurselor, că nu au fost corect recompensați pentru efortul depus sau că unii colegi sunt privilegiați de către șefi.

(+) **Justiție distributivă:** Angajații cred că au fost corect recompensați pentru munca și efortul depus și că nu fost nedreptățiți, prin comparație cu colegii, la repartizarea sarcinilor și resurselor.

Climat organizațional

(–) **Climat organizațional:** Angajații constantă că, la actualul loc de muncă climatul este unul neplăcut, negativ, bazat pe neîncredere și deficiențe de comunicare și că nu le face plăcere atmosfera actuală.

(+) **Climat organizațional:** Angajații recunosc faptul că, la actualul loc de muncă este un climat plăcut, pozitiv, bazat pe încredere și comunicare și că le face plăcere atmosfera de la actualul loc de muncă.

ATITUDINI ÎN MUNCĂ

Satisfacția în muncă

(–) **Satisfacție în muncă:** Angajaților nu le mai place ceea ce fac, trăiesc momente de insatisfacție profesională și sunt nemulțumiți de actualul loc de muncă.

(+) **Satisfacție în muncă:** Angajaților le place ceea ce fac, consideră că munca lor este importantă, trăiesc momente de satisfacție profesională și sunt mulțumiți de actualul loc de muncă.

Angajament organizațional

(–) **Angajament organizațional:** Angajații nu se simt atrași de actualul loc de muncă, nu își doresc o carieră sau să iasă la pensie din această organizație și cred că organizația nu merită loialitatea lor pe termen lung.

(+) **Angajament organizațional:** Angajații simt că sunt atașați de actualul loc de muncă, sunt mândri să lucreze aici și ar vrea să continue, considerând că această organizație merită loialitatea lor pe termen lung.

Compatibilitate cu job-ul

(–) **Compatibilitate cu job-ul:** Angajații cred că actualul loc de muncă nu li se potrivește, că nu este în acord cu nevoile sau stilul lor de lucru și că nu sunt compatibili cu firma/ instituția, cu oamenii și valorile acesteia.

(+) **Compatibilitate cu job-ul:** Angajații conștientizează că actualul loc de muncă li se potrivește foarte bine, că este în acord cu nevoile sau stilul lor de lucru și că sunt în acord cu firma/ instituția, oamenii și valorile ei.

Încredere în sine

(–) **Încredere în sine:** Angajații nu au multă încredere de sine și simt că nu au competențele și resursele necesare pentru a progresa profesional sau a face față situațiilor profesionale dificile.

(+) **Încredere în sine:** Angajații simt că au competențele și resursele necesare pentru a progresa profesional, în ciuda obstacolelor întâmpinate, și că pot face provocărilor și situațiilor profesionale dificile.

TENDINȚE DE RETRAGERE

Epuizare profesională

(–) **Epuizare profesională:** Angajații nu resimt momente intense de supraîncărcare, stres sau frustrare la locul de muncă și au răgazul, dispoziția și energia necesară de a se bucura de realizările lor profesionale.

(+) **Epuizare profesională:** Angajații sunt obosiți și fără energie, trăiesc momente de stres, frustrare sau tensiune la locul de muncă și simt că sunt la limita puterilor din cauza supraîncărcării în muncă.

Insatisfacția colegilor

(–) **Insatisfacția colegilor:** Angajații constată că mulți dintre colegi lor sunt mulțumiți și își afirmă satisfacția sau atașamentul față firmă și nu sesizează intenții din partea acestora de a părăsi actualul loc de muncă.

(+) **Insatisfacția colegilor:** Angajații văd că mulți dintre colegii lor sunt demotivați și dezamăgiți de actualul loc de muncă și că unii dintre ei analizează avantajele existente în alte firme și chiar intenționează să plece.

Gânduri de retragere

(–) **Gânduri de retragere:** Angajații nu se gândesc la o schimbare importantă în viața lor profesională, nu sunt interesați de alternative profesionale și cred că o schimbare le-ar aduce mai multe riscuri decât avantaje.

(+) **Gânduri de retragere:** Angajații conștientizează că este timpul să caute o alternativă profesională mai bună, să facă o schimbare în plan profesional și cred că aceasta le va aduce mai multe avantaje decât riscuri.

Căutare de oferte

(–) **Căutare de oferte:** Angajații nu sunt interesați, nu analizează tendințele sau ofertele de angajare și nu au informații referitoare la avantajele și dezavantajele de a fi angajat(ă) în alte firme/instituții.

(+) **Căutare de oferte:** Angajații analizează oferte de muncă din domeniul lor de activitate sau de la firme la care ar putea candida și au o imagine destul de clară despre avantajele și dezavantajele acestora.

Dezirabilitate socială

(–) **Dezirabilitate socială:** Angajații sunt sinceri și atenți în auto-evaluare, nu au tendința de a oferi răspunsuri conformiste, dezirabile social, evaluând coerent datele și faptele și prezentând o imagine onestă a percepțiilor și opiniilor lor.

(+) **Dezirabilitate socială ridicată:** Angajații au tendința de a oferi răspunsuri conformiste, dezirabile social, în acord cu așteptările pozitive ale celorlalți, ignorând datele și faptele reale și prezentând o imagine deformată a realității (posibil profil invalid!)

ÎNREGISTRARE DATE DSC

Chestionarul DSC poate fi folosit gratuit în scop de cercetare de către studenți și cercetători.

În acest caz, el poate fi aplicat în format *print (creion-hârtie)* sau *electronic (Google.form)*, itemii chestionarului fiind accesibili pe pagina web de descriere a instrumentului din secțiunea "Metodologie". Pentru descrierea chestionarului vor fi folosite informațiile din acest document (vezi secțiunile următoare) iar pentru obținerea scorurilor pe factori și a coeficienților de consistență internă trebui urmate instrucțiunile din secțiunile care urmează.

Pentru cotare manuală/ pentru cercetare

1. Se creează o bază de date în care fiecare item al chestionarului DSC se definește ca o variabilă numerică cu rădăcina DSC (DSC1, DSC2, DSC3 DSC90) la care se adaugă variabile socio-demografice.
2. În baza de date, pentru toți itemii, se introduc valorile pe scale ale răspunsurilor oferite de fiecare subiect (în foarte mică măsură = 0, în mică măsură = 1, în măsură medie = 2, în mare măsură = 3, în foarte mare măsură = 4).
3. După introducerea în baza de date a valorilor bifate pe chestionar și salvarea bazei de date ("Nume_bazadateDSC_0.sav") se verifica corectitudinea datelor introduse pentru identificarea eventualelor erori de înregistrare (11, în loc de 1; 22 în loc de 2 etc.) În SPSS se pot verifica prin: *Analyze - Descriptive statistics – Frequencies, Minimum si Maximum*).

4. În aceeași bază de date se introduc și valorile la celelalte probe psihologice sau alte variabile luate în calcul în designul de cercetare și se calculează scorurile pe factori la acest probe psihologice/ variabile.
5. Se trimite baza de date corect completată la adresa suport@psihoprofile.ro solicitând verificarea consistenței interne și calcularea scorurilor pe factori.

Pentru cotare automată / pentru cercetare & consiliere

Chestionarul DSC poate fi aplicat și în format electronic (on-line), prin invitații e-mail trimise de pe platforma **PsihoProfile** (www.psihoprofile.ro). Detaliile succinte referitoare la utilizarea PsihoProfile se găsesc la adresa <http://www.psihoprofile.ro/Public/Viitorul>.

Dacă se intenționează colectarea datele direct de pe PsihoProfile înainte de a face acesta este necesară solicitarea acordului din partea PsihoProfile la adresa suport@psihoprofile.ro și trebuie îndeplinite următoarelor condiții: (a) să fie evaluate minim 100 de persoane și (b) să fie solicitate maxim 2 instrumente similare de pe PsihoProfile.

Dacă se dorește aplicarea chestionarului în format imprimat (creion-hârtie) și înregistrarea în baza de date PsihoProfile (alături de chestionarele aplicate on-line), după logarea pe PsihoProfile, în secțiunea *EVALUARE – "Aplică chestionare" – (selectează) DSC - "Introdu răspunsuri"*, pot fi introduse datele de pe chestionarele aplicate în varianta imprimată.

La finalul cercetării (după aplicarea/ înregistrarea tuturor chestionarelor), pentru a avea acces la baza de date cu toate chestionarele completate (on-line, introduse automat sau imprimat, introduse manual), se va trimite un e-mail la adresa suport@psihoprofile.ro pentru a solicita baza de date, precizând: *Numele si prenumele* cercetătorului (clientului PsihoProfile, cel care a oferit spre completare chestionarul), *chestionarul/ chestionarele aplicate*, *intervalul* în care au fost culese datele si *numărul aproximativ* de persoane evaluate. Ca răspuns la acest e-mail se va primi o bază de date în format Excel sau SPSS cu toate chestionarele completate (itemi si scoruri pe factori).

Citare utilizare DSC

Descriere instrument

(de introdus în secțiunea *Metodologia / Designul cercetării: Instrumente utilizate*)

Chestionarul DSC (Determinanți ai Schimbărilor Profesionale; Constantin & all 2022) permite evaluarea a 18 factori care ar putea sta la baza deciziei unei persoane de a face o schimbare profesională semnificativă, inclusiv în sensul deciziei de a părăsi actualul loc de muncă. Chestionarul DSC, este format din 90 de întrebări referitoare la *idei, sentimente, gânduri sau reacții pe care oamenii le au la locul de muncă sau în legătură cu activitatea lor profesională*. Angajații care răspund la aceste întrebări trebuie să decidă în ce măsură (cât de des sau cât de intens), în ultima lună, au avut astfel de gânduri, trăiri sau reacții, marcând cu un "X" alegerea lor pe o scală în cinci trepte, de la „*în foarte mică măsură*” până la „*în foarte mare măsură*”. Analiza statistică a răspunsurilor oferite permite estimarea valorilor pentru 18 de dimensiuni psihologice, cele mai frecvent și puternic asociate (în studiile și metaanalizele recente), cu intenția sau actul de părăsire a unui loc de muncă / fluctuația de personal. Chestionarul DSC este un instrument util în consilierea profesională/ managementul carierei (cu scopul de a evalua nevoia unui angajat de a face o schimbare profesională semnificativă) sau în situații de diagnoză organizațională, pentru a estima factorii critici care ar putea sta la baza fluctuației de personal (predictori ai intenției de turnover).

Citare:

Constantin T., (2022), Operationalization and practical use of meta-analysis conclusions: The DSC Questionnaire and its main psychometric characteristics (manuscris).

Constantin T., (2022), Operaționalizarea și utilizarea practică a concluziilor metaanalizei: "Determinanți ai Schimbărilor Profesionale" (DSC) și principalele sale caracteristici psihometrice, a XXII-a Conferință Națională de Psihologie Industrial-Organizațională "Horia D. Pitariu", 2 – 5 iunie, 2022, Constanța

Bibliografie:

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488.

Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23-65.

DATE STATISTICE DSC

Indicatori statistici generali:

(ultima versiune DSC, **1556 s**; actualizare: 18.06.26)

	Nr. de evaluări	Alpha Cronbach	Statistics			
			Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
job_autonomy	1556	.752	11.60	3.79	-.051	.064
job_ambiguity	1556	.751	12.37	3.70	-.149	-.060
promotional_chances	1556	.749	9.93	4.32	.017	-.230
organizational_support	1556	.803	11.53	4.22	-.023	-.424
rewards_offered	1556	.767	9.68	4.40	.019	-.278
work_cohesion	1556	.802	12.04	4.08	-.210	-.128
leadership_style	1556	.822	12.48	4.57	-.410	-.285
distributive_justice	1556	.840	12.71	4.45	-.439	-.296
climate_perceptions	1556	.847	11.27	4.51	-.180	-.321
job_satisfaction	1556	.810	12.38	4.36	-.307	-.273
self_efficacy	1556	.739	12.53	3.66	-.227	.187
job_matching	1556	.804	11.83	4.39	-.225	-.324
organizational_commitment	1556	.816	11.11	4.65	-.134	-.495
overload_burnout	1556	.890	9.49	5.10	.100	-.707
other_dissatisfaction	1556	.784	8.87	4.24	.081	-.314
withdrawal_cognitions	1556	.728	8.90	4.06	.042	-.155
job_search_comparison	1556	.874	9.12	5.33	.128	-.753
fake_good	1556	.721	12.41	3.14	.020	.050

Versiuni DSC și consistență internă

	<i>Consistență internă:</i> <i>Nr. de evaluări:</i> <i>Factori:</i>	Alpha Cronbach		
		129 s.	825 s.	1556 s.
CARACTERISTICI JOB	Autonomie în muncă	.364	.681	.752
	Claritatea sarcinilor	.471	.740	.751
	Șanse de promovare	.549	.640	.749
	Suport organizațional	.764	.868	.803
	Beneficii suplimentare	.729	.853	.767
CONTEXT ORGANIZAȚIONAL	Coeziune de grup	.267	.603	.802
	Stil de leadership	.798	.866	.822
	Justiție distributivă	.795	.877	.840
	Climat organizațional	.743	.904	.847
ATITUDINI ÎN MUNCĂ	Satisfacție în muncă	.770	.831	.810
	Încredere în sine	.740	.783	.739
	Compatibilitate job	.707	.884	.804
	Angajament organizațional	.746	.850	.816
TENDINȚE DE RETRAGERE	Epuizare profesională	.825	.947	.890
	Insatisfacția colegilor	.741	.832	.784
	Gânduri de retragere	.724	.741	.728
	Căutare de oferte	.847	.928	.874
	Dezirabilitate socială	.312	.641	.721